

Mémento de la CPN

Temps de travail / Indemnités pour heures de travail supplémentaire / Indemnité de fin d'année (13^e salaire) des salarié-e-s rémunérés à l'heure pendant moins d'un an (employés temporaires)

Bases légales

- **CCT de la branche suisse de l'électricité 2020-2023 (ci-après CCT 2020-2023)**

Temps de travail (art. 20), 13^e salaire (art. 18), indemnités pour heures de travail supplémentaires (art. 20.2 et 21)

- **CCT de la branche de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication 2014-2018 (ci-après CCT 2014-2018)**

Temps de travail (art. 23), indemnité de fin d'année (13^e mois de salaire) (art. 37), indemnités pour heures supplémentaires (art. 39)

Principe

Le temps de travail dans la branche de l'électricité vaut également pour les sociétés de travail intérimaire. Le cas échéant, une comparaison sera faite, à la fin de la mission, entre le temps de travail EFFECTIF et le temps de travail THÉORIQUE (calcul pro rata temporis, sur la base de la durée de la mission dans l'entreprise locataire de services et du lieu de travail. Si cette comparaison révèle la présence d'heures supplémentaires devant être indemnisées, elles doivent être payées avec une majoration de 25%.

CCT 2020-2023

Selon l'art. 20.1 de la CCT 2020-2023, le temps de travail brut annuel s'élève à 2080 heures.

Selon l'art. 20.2, la durée hebdomadaire normale du travail s'élève à 40 heures, auxquelles s'ajoutent les éventuelles heures anticipées définies (par ex. pour les ponts). 5 heures de travail peuvent être accomplies en plus par semaine sans donner lieu à un supplément, au titre de la flexibilité d'aménagement du temps de travail. À moins de nécessités saisonnières (art. 22 OLT1), la durée maximum de la semaine de travail est de 50 heures (art. 9, al. 1, let. b, LTr).

Le travail supplémentaire est défini comme les heures qui dépassent 50 heures hebdomadaires et qui ont été ordonnées par le supérieur hiérarchique ou qui sont immédiatement autorisées après la prestation. Le travail supplémentaire sera rémunéré avec un supplément de 25% (art. 22.2 CCT).

CCT 2014-2018

Selon la CCT 2014-2018, le temps de travail moyen est de 40 heures (art. 23). Les heures effectuées en plus sont des heures supplémentaires, à compenser par un supplément de 25% aux personnes travaillant par l'intermédiaire d'un bailleur de services dans une entreprise locataire assujettie à la CCT de l'électricité.

La nouvelle CCT 2020 distingue entre les heures supplémentaires sans majoration (entre 41 et 45 heures) et les heures supplémentaires indemnisées (entre 46 et 50 heures). Seules les heures supplémentaires effectuées au-delà de 45 heures hebdomadaires donnent droit à un supplément de 25%.

En outre, un supplément de 25% est dû pour le travail supplémentaire, soit les heures qui dépassent

50 heures hebdomadaires.

Exemple de comparaison entre le temps de travail EFFECTIF et le temps de travail THÉORIQUE dans la location de services, avec les indemnités dues pour heures de travail supplémentaires

CCT de 2020-2023	CCT de 2014-2018
Mission de 10 semaines <ul style="list-style-type: none">• Temps de travail théorique: 10 semaines x 40h = 400h• Heures supplémentaires effectuées au titre de la flexibilité d'aménagement du temps de travail: 10 semaines x 45h = 450h• Temps de travail effectif: 10 semaines x 47h = 470h	Mission de 10 semaines <ul style="list-style-type: none">• Temps de travail théorique: 10 semaines x 40h = 400h• Temps de travail effectif: 10 semaines x 47h = 470h
Le travailleur a droit à l'indemnité de 25% sur les 20 heures supplémentaires effectuées (470-450 = 20) et au paiement des 50 heures supplémentaires effectuées sans majoration (450-400 = 50).	Le travailleur a droit à l'indemnité de 25% sur les 70 heures supplémentaires effectuées.

Une compensation en temps sous forme de congés n'est pas prévue dans la location de services. En outre, les heures supplémentaires ne sont pas cumulables car sinon, il serait très difficile voire impossible de contrôler le respect des heures supplémentaires. Il en résulterait un risque excessif d'abus potentiels. Dans ces conditions, il n'est pas possible de prévoir dans un cas d'espèce une telle solution.

Indemnité de fin d'année (art. 18 CCT 2020-2023 ou art. 37 CCT 2014-2018)

Tout collaborateur temporaire a droit à une indemnité de fin d'année (13^e salaire) égale à 100% du salaire mensuel moyen. Lorsque les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année, le 13^e salaire est versé pro rata temporis.

Décision antérieure à 2014